



UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN

Universitätsbibliothek Paderborn

Frauenförderplan des Fachbereichs 3, Sprach- und Literaturwissenschaft der Universität-Gesamthochschule Paderborn

Universität Paderborn

Paderborn, 2002

urn:nbn:de:hbz:466:1-23657



Amtliche Mitteilungen

Verkündungsblatt der Universität - Gesamthochschule Paderborn
(AM. Uni. Pb.)

**Frauenförderplan
des Fachbereichs 3
Sprach- und Literaturwissenschaft
der Universität – Gesamthochschule
Paderborn
Vom 19. Dezember 2001**

2. Dezember 2002

Jahrgang 2002
Nr. 36

**Frauenförderplan
des Fachbereichs 3
Sprach- und Literaturwissenschaft**

Vom 19. Dezember 2001

1. Frauenanteil des Fachbereichs 3 – Zielvorstellungen und Maßnahmen

Der Frauenförderplan dient vorrangig der Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, der Verbesserung der Berufschancen der Frauen an der Hochschule, der Vereinbarkeit von Kindererziehung und Beruf oder Studium sowie der Schwerpunktbildung und Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre.

Der Fachbereich 3 hat sich in den letzten Jahren erfolgreich bemüht, im Bereich der Professuren und Mitarbeiter/innen den Anteil an Frauen kontinuierlich zu erhöhen und dies in den meisten Fällen auch durchgesetzt.

1. Studienanfänger/innen (Stand WS 2000/01)

| Studienfach Germanistik | weiblich | männlich | Frauenanteil % |
|---|-----------------|-----------------|-----------------------|
| LA Sek. II | 30 | 9 | 76,9 |
| LA Sek I | 72 | 12 | 85,7 |
| LA P | 48 | 3 | 94,1 |
| MAG | 429 | 200 | 68,2 |
| Kulturwiss. Anthr. | 32 | 14 | 69,6 |
| Medienwissenschaft | 150 | 78 | 65,8 |
| Studienfach Romanistik | weiblich | männlich | Frauenanteil % |
| LA Sek. II: Spanisch | 10 | 1 | 90,9 |
| LA Sek II: Französisch | 9 | 1 | 90,0 |
| LA Sek I: Französisch | 25 | 3 | 89,3 |
| MAG | 28 | 6 | 82,4 |
| Studienfach Anglistik | weiblich | männlich | Frauenanteil % |
| LA Sek. II: | 24 | 9 | 72,7 |
| LA Sek I: | 336 | 39 | 89,6 |
| MAG | 51 | 17 | 75,0 |
| Studienfach Allgemeine Literaturwissenschaft | weiblich | männlich | Frauenanteil % |
| MAG | 46 | 14 | 76,7 |

2. Studierende insgesamt (Stand WS 2000/01)

| Studienfach Germanistik | weiblich | männlich | Frauenanteil % |
|---|-----------------|-----------------|-----------------------|
| LA Sek. II | 272 | 135 | 66,8 |
| LA Sek I | 277 | 64 | 81,2 |
| LA P | 229 | 21 | 91,6 |
| MAG | 1671 | 984 | 62,9 |
| Kulturwiss. Anthr. | 92 | 63 | 59,4 |
| Medienwissenschaft | 547 | 348 | 61,1 |
| Studienfach Romanistik | weiblich | männlich | Frauenanteil % |
| LA Sek. II: Spanisch | 76 | 20 | 79,2 |
| LA Sek II: Französisch | 96 | 13 | 88,1 |
| LA Sek I: Französisch | 40 | 9 | 81,6 |
| MAG | 173 | 69 | 71,5 |
| Studienfach Anglistik | weiblich | männlich | Frauenanteil % |
| LA Sek. II: | 216 | 106 | 67,1 |
| LA Sek I: | 399 | 63 | 86,4 |
| MAG | 261 | 153 | 63,0 |
| Studienfach Allgemeine Literaturwissenschaft | weiblich | männlich | Frauenanteil % |
| MAG | 159 | 70 | 69,4 |

3. Abschlussprüfungen im Prüfungsjahr 2000 (WS 1999/2000 und SS 2000)

| Studienfach Germanistik | weiblich | männlich | Frauenanteil % |
|---|-----------------|-----------------|-----------------------|
| LA Sek. II | 33 | 6 | 84,6 |
| LA Sek I | 8 | 5 | 61,5 |
| LA P | 145 | 9 | 94,2 |
| MAG | 16 | 11 | 59,3 |
| Kulturwiss. Anthr. | 0 | 0 | 0 |
| Medienwissenschaft | 17 | 13 | 56,7 |
| Studienfach Romanistik | weiblich | männlich | Frauenanteil % |
| LA Sek. II: Spanisch | 6 | 1 | 85,7 |
| LA Sek II: Französisch | 9 | 2 | 81,8 |
| LA Sek I: Französisch | 2 | 0 | 100 |
| MAG | 4 | 1 | 80,0 |
| Studienfach Anglistik | weiblich | männlich | Frauenanteil % |
| LA Sek. II: | 21 | 7 | 75,0 |
| LA Sek I: | 2 | 1 | 66,7 |
| MAG | 6 | 2 | 75,0 |
| Studienfach Allgemeine Literaturwissenschaft | weiblich | männlich | Frauenanteil % |
| MAG | 6 | 5 | 54,6 |

4. Graduiertenstipendien

| Zeitraum 1998-2000 | weiblich | männlich | insgesamt | Frauenanteil % |
|---------------------------|-----------------|-----------------|------------------|-----------------------|
| 1998 | 2 | 1 | 3 | 66,6 |
| 1999 | 1 | 1 | 2 | 50,0 |
| 2000 | - | - | - | - |
| Gesamt | 3 | 2 | 5 | 60,0 |

5. Promotionen

| Zeitraum 1998-2000 | weiblich | männlich | insgesamt | Frauenanteil % |
|---------------------------|-----------------|-----------------|------------------|-----------------------|
| Gesamt | 12 | 7 | 19 | 63,2 |

6. Habilitationen

| Zeitraum 1998-2000 | weiblich | männlich | insgesamt | Frauenanteil % |
|--------------------|----------|----------|-----------|----------------|
| Gesamt | 0 | 1 | 1 | 0 |

Da der Anteil an Habilitandinnen in den letzten Jahren vergleichsweise gering ausgefallen ist, strebt der Fachbereich 3 an, in nächster Zeit bevorzugt Frauen zu entsprechender wissenschaftlicher Qualifikation zu führen.

7. Professuren (Stand 2000)

| Stellen | Anzahl auslaufende Stellen | weiblich | männlich | insgesamt | Frauenanteil % |
|---------|----------------------------|----------|----------|-----------|----------------|
| C 4 | Beginn SS 2004: 2 | 5 | 9 | 14 | 35,7 |
| C 3 | Beginn SS 2004: 3 | 2 | 4 | 6 | 33,3 |
| C 2 | Beginn SS 2004: - | 0 | 4 | 4 | 0 |
| Gesamt | | 7 | 17 | 24 | 29,2 |

1 C 4 Vertretung, männlich

Hauptsächlicher Handlungsbedarf besteht im Bereich der Professuren, bei denen der Frauenanteil derzeit lediglich 29,2% beträgt. In den kommenden drei Jahren werden zwei C 4-Stellen und drei C 3-Stellen frei, die z.Zt. mit Männern besetzt sind. Bei der Besetzung dieser Stellen sowie insbesondere bei der anstehenden Besetzung der C 3-Stelle Anglistik sollen bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt eingestellt werden. Letzteres erscheint umso dringlicher, weil in der Anglistik derzeit keine Stellen mit Professorinnen besetzt sind. Die Vertretung der C 4-Stelle Grubitzsch (nach Ausscheiden wegen Altersteilzeit) soll im Sinne der Verfahren für die Professuren des Netzwerkes Frauenforschung NRW erfolgen.

8. Hochschuldozenturen / Oberass. / Wiss. Ass. (Stand aktuell)

| Stellen | Anzahl auslaufende Stellen: | weiblich | männlich | insgesamt | Frauenanteil % |
|----------------------|-----------------------------|----------|----------|-----------|----------------|
| C 2 Dozenturen | Beginn SS 2002: 2 | | | | |
| C 2 O-Ass. / O.-Ing. | Beginn SS 2002: - | | | | |
| C 1 Wiss. Ass. | Beginn SS 2002: 2 | 2 | 1 | 3 | 66,6 |
| Gesamt | | 2 | 1 | 3 | 66,6 |

9. Wissenschaftl. Mitarbeiter/innen (Stand aktuell)

| Stellen | weiblich | männlich | insgesamt | Frauenanteil % |
|--|----------------------------|---------------------------|-----------|----------------|
| A 16 Ltd. Direktor/in | | | | |
| A 15 Direktor/in | | 1 | 1 | 0 |
| A 14 Oberrätin/Oberrat | 1 | 5 | 6 | 16,6 |
| A 13 Rätin/Rat | 1 | 2 | 3 | 33,6 |
| BAT I a Wiss. Ang. | | | | |
| BAT I b Wiss. Ang. | 2 | 6 | 8 | 25,0 |
| BAT Ib/IIa Wiss. Ang. | 11 (davon 6 1/2 Stelle) | 8 (davon 1 1/2 Stelle) | 19 | 57,9 |
| in FH-Fachbereichen: BAT IIa/III-Va (möglichst nach Vergütungsgruppen aufteilen) | | | | |
| Gesamt | 15 | 22 | 37 | 40,5 |

Besonders bedenkenswert erscheint der geringe Frauenanteil in den höheren Tarif- und Besoldungsgruppen: 3 Frauen in den Tarif- und Besoldungsgruppen Ib und A14 stehen 12 Männer in den Gruppen A14, A15 und Ib gegenüber. Um den Frauenanteil in den höheren Tarifgruppen zu erhöhen, sollten die beiden bis 2004 frei werdenden A 14 Stellen vorrangig mit Frauen besetzt werden. In der Tarifgruppe BAT Ib/IIa scheiden vier Frauen und fünf Männer bis 2004 aus. Der Frauenanteil in dieser Gruppe sollte unbedingt beibehalten werden.

10. Nichtwissenschaftl. Mitarbeiter/innen (Stand 2000)

| Stellen | weiblich | männlich | insgesamt | Frauenanteil % |
|--|----------|----------|-----------|----------------|
| gehobener Dienst = BAT IIa/III - Va/Vb | | 1 | | 0 |
| mittlerer Dienst bis BAT Vb/Vc | 12 | | | 100 |
| Handwerker/innen | | | | |
| Bibl.: bitte Beamtinnen- /Beamtenstellen berücksichtigen | | | | |
| Gesamt | 12 | 1 | 13 | 92,3 |

11. Drittmittelbeschäftigte (Stand 2000)

| Stellen | weiblich | männlich | insgesamt | Frauenanteil % |
|---------|----------|----------|-----------|----------------|
| WiMi | 3 | 2 | 5 | 60,0 |
| NiWi | | | | |
| Gesamt | 3 | 2 | 5 | 60,0 |

12. Lehrbeauftragte (WS 2000/01)

| Stellen | weiblich | männlich | insgesamt | Frauenanteil % |
|---------|----------|----------|-----------|----------------|
| Anzahl | 30 | 23 | 53 | 56,6 |
| SWS | 150 | 73 | 223 | 67,3 |

13. Stud. und wiss. Hilfskräfte (Stand 2000)

| Stellen | weiblich | männlich | insgesamt | Frauenanteil % |
|---------|----------|----------|-----------|----------------|
| SHK | 28 | 16 | 44 | 63,6 |
| WHK | 7 | 6 | 13 | 53,8 |
| Gesamt | 35 | 22 | 57 | 61,4 |

14. Auszubildende (Stand ...)

| Ausbildungsberuf | weiblich | männlich | insgesamt | Frauenanteil % |
|------------------|----------|----------|-----------|----------------|
| | | | | |
| | | | | |
| Gesamt | | | | |

2. Stellenausschreibungen

- 2.1 Alle C4-, C3-, C2-Stellen, Wiss. Assistenzstellen und unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau werden in geeigneten Medien öffentlich ausgeschrieben. Alle anderen Stellen sind mindestens hochschulintern und über das Internet auszuschreiben, gleichzeitig werden sie an das Arbeitsamt weitergeleitet.
- 2.2 In der Stellenausschreibung sind die erforderlichen Qualifikationen und eine möglichst umfassende Aufgabenbeschreibung festzulegen. Die Ausschreibung orientiert sich

ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes. Die Qualifikationskriterien dürfen während des Verfahrens nicht verändert oder ergänzt werden (LGG § 8.5).

- 2.3 Während der Ausschreibungsfrist bemüht sich die vom Fachbereich 3 eingesetzte Kommission, bei absehbarem Mangel an Bewerberinnen auch auf sonstigen Wegen (z.B. Nutzung wiss. Netzwerke, Expertinnendatei) geeignete Bewerberinnen zu finden und zur Bewerbung aufzufordern.
- 2.4 Die Gleichstellungsbeauftragte des Senats und des Fachbereichs 3 sind zum frühestmöglichen Zeitpunkt über alle Stellenausschreibungen zu informieren.
- 2.5 Sollten sich keine Frauen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, auf eine interne Ausschreibung bewerben, soll die entsprechende Stelle erneut öffentlich ausgeschrieben werden (LGG § 8.2).

3. Personalauswahlverfahren

3.1 Allgemeine Verfahrensregeln

- 3.1.1 Solange eine Unterrepräsentanz vorliegt, sind bei Einstellungen für das wissenschaftliche und das sonstige Personal sowie bei Beförderungen und Höhergruppierungen und bei der Erstellung von Berufungsvorschlägen Frauen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bevorzugt einzustellen bzw. vorzuschlagen.
- 3.1.2 Die Gleichstellungsbeauftragte des Senats und des Fachbereichs 3 werden zu allen Berufs-, Professurvertretungs-, Einstellungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren hinzugezogen. Sie werden bereits im Planungsstadium mit einbezogen und rechtzeitig über alle Schritte und Entwicklungen des jeweiligen Verfahrens informiert. Die Gleichstellungsbeauftragten haben das Recht, bei allen Entscheidungsfindungen eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.
- 3.1.3 Wird für eine Stelle oder einen Berufungsvorschlag keine Frau gewählt, dann begründet die vom Fachbereich 3 eingesetzte Kommission diese Entscheidung in ihrem Abschlußbericht. Die Gleichstellungsbeauftragten können ihre Stellungnahme ggf. in einem gesonderten Votum abgeben.

3.2 Besetzung von Professuren

- 3.2.1 Berufungskommissionen werden fachintern / fachbereichsintern und, wenn möglich, zur Hälfte mit Frauen besetzt. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (LGG § 9.2).
- 3.2.2 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsveranstaltungen eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen (LGG § 9.1)
- 3.2.3 Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation dürfen Unterbrechungen oder Reduzierung der wissenschaftlichen Tätigkeit aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger nicht zur Benachteiligung führen.
- 3.2.4 Solange Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert sind, werden dort bei der Vergabe von Professurvertretungen Frauen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bevorzugt berücksichtigt.

3.3 Besetzung von Stellen des übrigen wissenschaftlichen Personals

- 3.3.1 Für die Besetzung von Stellen werden paritätisch besetzte Auswahlkommissionen gebildet. Sollte dies aus zwingenden Gründen nicht möglich sein, sind die Gründe aktenkundig zu machen (LGG § 9.2).
- 3.3.2 Vorstellungsgespräche sind in dem in 3.2.2 vorgesehenen Umfang durchzuführen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Antragsrecht bei der Auswahl der zum Vorstellungsgespräch Einzuladenden.
- 3.3.3 Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation dürfen Unterbrechungen oder Reduzierung der wissenschaftlichen Tätigkeit aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger nicht zur Benachteiligung führen.
- 3.3.4 Der Fachbereich 3 wird dem Mangel an weiblichem wissenschaftlichem Personal auch bei der Vergabe von Qualifikationsstellen begegnen sowie Promotions- und Habilitationsvorhaben von Wissenschaftlerinnen unterstützen.

4. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Der Fachbereich nimmt Rücksicht auf die besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten und Studierenden mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen

4.1 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

- 4.1.1 Auf Antrag der Beschäftigten soll im Einzelfall nach Wegen gesucht werden, eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit und eine individuelle Stundenarbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Regelungen zu ermöglichen.
- 4.1.2 Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
- 4.1.3 Die Möglichkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse um die Dauer von Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Zeiten für unabweisbare Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zu verlängern bzw. zu Teilzeitbeschäftigungen mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umzuwandeln, müssen im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft werden.

4.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg

- 4.2.1 Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Hochschule zu ermöglichen. Sie sind jährlich einmal über die Veranstaltungen zu informieren.
- 4.2.2 Nach Ablauf einer Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen soll der Fachbereich durch gezielte Einarbeitshilfen die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit erleichtern.
- 4.2.3 Der Fachbereich soll Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre wissenschaftliche Tätigkeit unterbrechen, während dieser Zeit den Anschluss an die Einrichtungen der Hochschule erhalten und nach dieser Pause den Wiedereinstieg in den Beruf gezielt fördern.

5.3 Studium und Elternschaft bzw. Pflege

- 5.3.1 Der Fachbereich bemüht sich, das Lehrangebot so zu organisieren, dass das Studium auch als Teilzeitstudium organisiert werden kann.

- 5.3.2 Das prüfungsrelevante Lehrangebot, insbesondere die Pflichtveranstaltungen, sollen nach Möglichkeit so terminiert werden, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist.
- 5.3.3 Um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten, sollen die Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich während der Dienstzeit tagen. Abweichungen sind möglichst rechtzeitig vorher anzukündigen.

6. Fort- und Weiterbildung

- 6.1 Der Fachbereich 3 sieht die Fort- und Weiterbildung als eine originäre und unverzichtbare Aufgabe als Teil der Personalentwicklung an. Dementsprechend bemüht sich der Fachbereich 3, Möglichkeiten zum Besuch von Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, einzuräumen und – soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind – weibliche Beschäftigte mindestens ihrem Anteil an den Bewerbungen entsprechend zu berücksichtigen.
- 6.2 Vorgesetzte machen im Rahmen der Personalentwicklung Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam und ermöglichen ihnen die Teilnahme.
- 6.3 Fort- und Weiterbildungsangebote finden in der Regel während der regulären Arbeitszeit statt. Sie sollen so angeboten werden, dass auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und teilzeitbeschäftigte Dienstkräfte teilnehmen können.

7. Frauen- und Geschlechterforschung

- 7.1 Der Fachbereich 3 wird zur Verbesserung von Lehre, Studium und Studienreformaktivitäten beitragen, um die Situation und die wissenschaftlich-berufliche Förderung von Frauen an der Hochschule zu verbessern.
- 7.2 Der Fachbereich 3 strebt den weiteren Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung an. Frauenforschungsschwerpunkte und die Durchführung von Projekten in der Frauen- und Geschlechterforschung werden angeregt und nach Maßgabe gefördert.
- 7.3 Der Fachbereich 3 prüft, ob und wie Inhalte und Methoden der Geschlechterforschung in das Lehr- und Studienangebot einbezogen und in Studien- und Prüfungsordnungen verankert werden können. Entsprechende Schwerpunktbildungen in den einzelnen Fächern sollen erhalten und gefördert werden.

8. Stipendien und Forschungsförderung

- 8.1 Der Fachbereich 3 verpflichtet sich, bei der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung in Bezug auf Altersgrenzen frauenspezifische Lebensläufe besonders zu berücksichtigen. Frauen, die Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, erfahren keine Nachteile durch eine Altersbegrenzung.
- 8.2 In allen Informationen zur Nachwuchsförderung wird folgender Passus hinzugefügt: „Die Universität Paderborn strebt eine Erhöhung des Anteils des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an und fordert deshalb Frauen ausdrücklich zur Antragstellung auf.“

9. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

- 9.1 Alle Angehörigen der Hochschule, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsaufgaben, haben in ihrem Arbeitsbereich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit sexuell belästigendes Verhalten und Gewaltanwendungen unterbleiben. Sie sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen, konkrete Maßnahmen gegen Täter zu ergreifen und dabei ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen. Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens soll die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig eingeschaltet werden. Grundsätzlich ist sicherzustellen, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die beschwerdeführende Frau entstehen.
- 9.2 Der Dekan des Fachbereichs 3 unterrichtet den erweiterten Fachbereichsrat über Vorfälle sexueller Diskriminierung und Gewalt und weist auf Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema hin.

10. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung des Fachbereichs 3

- 10.1 Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den universitären Selbstverwaltungsgremien zu erreichen, soll bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und –organe, sowie Kommissionen auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter geachtet werden. (LGG §12.1)
- 10.2 Nehmen einzelne Professorinnen und Mitarbeiterinnen aus Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, überproportional viele Aufgaben der Selbstverwaltung wahr,

wirkt der Fachbereichsrat der Fachbereichs 3 auf eine Unterstützung oder eine Entlastung von anderen Aufgaben hin.

11. Berichtspflicht

Die Dekanin / der Dekan und die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs 3 berichten jeweils am Ende eines akademischen Jahres schriftlich dem Fachbereichsrat über die Einhaltung des Frauenförderplans. Der Fachbereichsrat berät bzw. beschließt über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

12. Geltungsdauer

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren.

Verabschiedet vom Fachbereichsrat des Fachbereichs 3 am 19. Dezember 2001

Gleichstellungsbeauftragte

B. Bartha

(Brigitte Bartha)

Dekan

E. Bremer

(Prof. Dr. Ernst Bremer)

Hrsg: Rektorat der Universität-Gesamthochschule Paderborn
Warburger Straße 100 · 33098 Paderborn